EXPO TOP MÉTIER.
Nos agents témoignent

page 8

LE JOURNAL DU PERSONNEL n°17

FÉVRIER 2012

Vœux au personnel « Continuons à être exemplaires ! »

Les cérémonies de vœux au personnel ont rassemblé près de 3 000 personnes les 11 et 12 janvier à l'Hôtel du département, dans une ambiance « aquatique ». L'occasion pour les élus de rappeler les grandes orientations du conseil général.

pages 2-3

Cela fait déjà quatre ans et demi que je suis en fonction dans les Hauts-de-Seine. Avant de vous quitter, je tiens à vous remercier et à vous féliciter pour le travail que vous effectuez quotidiennement.
Mon expérience dans notre collectivité aura été riche sur le plan humain et professionnel.
C'est d'ailleurs ce que j'ai souhaité vous faire partager chaque mois à travers ce journal.
J'ai eu la chance de travailler avec des équipes de très grande qualité.
Nous avons su porter ensemble de réels changements et de grands projets.
C'est avec une pointe d'émotion que je conclue mon 41ème et dernier édito.

J-F Dejean
Directeur général des services

HANDICAP

Au cœur de la MDPH
page 4

MANAGEMENT

Échanger son expérience
page 7

MÉTIER

À la recherche de mécènes
page 9

hauts-de-seine CONSEIL GÉNÉRAL

http://intranet.cg92.fr

Le Journal du personnel est une publication créée et réalisée par le Conseil général des Hauts-de-Seine

« Notre maison recèle

Les cérémonies des vœux des 11 et 12 janvier ont été l'occasion *performance* » du personnel départemental, qui permet au conseil

« Je souhaite rendre hommage à votre souplesse et à votre capacité d'adaptation. Nous avons su ensemble mettre en place des évolutions notables qui nous permettent de préparer l'avenir sereinement », a souligné Jean-François Dejean, lors de son dernier discours des vœux au personnel *« avec un pincement au cœur »*. Il a ainsi remercié à plusieurs reprises le travail accompli par tous les services, avec professionnalisme, modernité, performance mais aussi avec rigueur, nécessaire en temps de crise. *« Le conseil général est une grande et belle maison qui recèle beaucoup de créativité »,* a lancé quant à lui Patrick Devedjian.

Patrick Devedjian et Jean-François Dejean ont souhaité une bonne année 2012 à l'ensemble des agents du conseil général, en rappelant qu'il faut poursuivre les changements et les efforts engagés en 2011.

Des investissements structurants

« En 2012, nous allons poursuivre ce que nous avons entrepris », a annoncé le président du conseil général, avant d'énumérer certains des grands projets qui seront poursuivis ou lancés cette année. *« Le conseil général est plus que jamais impliqué dans les investissements structurants, particulièrement dans le domaine des routes et des transports, qui sont l'enjeu majeur du territoire de demain et la trame du Grand Paris »,* a-t-il souligné, citant notamment les projets de prolongements des tramways, les travaux de la RD7, de la RD920, ou encore la requalification des berges de la Seine.

Poursuivre l'innovation

Parmi cet investissement figure aussi la cité musicale, qui sera bâtie sur l'Ile Seguin.
De même, nous avons initié, au mois de décembre, un partenariat public-privé pour bâtir sur l'Ile Séguin à Boulogne-Billancourt une cité musicale, qui accueillera un orchestre résident, la Maîtrise des Hauts de Seine, des studios de répétition, des commerces culturels et deux salles de concert. *« Ce lieu a vocation à devenir un rendez-vous incontournable de la vie culturelle francilienne »,* a-t-il martelé.

L'innovation sera également au cœur de la politique départementale avec le déploiement de la flotte de véhicules électriques, qui se poursuivra de 2012 à 2014, et dans le cadre du programme de construction et de rénovation des collèges, *« par des contrats de performances énergétiques ou par notre programme Environnement numérique des collèges. »*

> ***« Vous, les agents, avez toujours répondu présent. »***

Sobriété et transparence

En conclusion de son discours, Patrick Devedjian a annoncé une nouveauté innovante qu'il souhaite mettre en place dès 2012 et qui s'inscrit dans la logique de transparence de l'action du conseil général. *« J'ai engagé une démarche pour que les données publiques départementales soient mises à la disposition du public, gratuitement et sous un format exploitable. C'est ce qu'on appelle dans le jargon l'open data. Cette démarche doit nous aider à gérer au plus près l'argent public : le contribuable aura accès aux données et pourra plus facilement nous demander des comptes. La transparence implique pour chacun une plus grande exigence. »*

3000, c'est le nombre d'agents présents aux deux cérémonies des vœux au personnel.

Retrouvez le compte rendu et le diaporama photo sur intranet, rubrique « Événements ».

Des cérémonies au fil de l'eau

Pour préparer ces deux soirées des vœux au personnel, plusieurs équipes ont été mobilisées pendant plusieurs semaines. Une fois encore, la décoration, sur le thème de l'eau, a été entièrement réalisée en interne : fontaines végétales, cloisons, panneaux, photographies grand format, etc. C'est ce qu'a tenu à souligner Patrick Devedjian : *« Cette soirée est l'occasion de mettre en valeur les talents du Conseil général. Celui de nos menuisiers, de nos fleuristes, de nos peintres, de nos électriciens, de nos magasiniers, et j'en passe. Le talent aussi de nos photographes, puisque pour la deuxième année nous vous présentons leurs œuvres, sur le thème de l'eau. L'eau de la Seine, qui traverse et irrigue notre territoire, lui donnant son identité. L'eau de nos étangs, de nos fontaines, ou tout simplement de la pluie. Des images superbes que vous avez pu voir un peu partout (…) »*

Les « eaux de Seine », exposition des photographes du Département, ont marqué les vœux 2012.

EN CHIFFRES

30
C'est le nombre de clichés grand format représentant les métiers du conseil général affichés, début février, sur le parvis de La Défense, à l'occasion du Forum Top Métier Hauts-de-Seine. Trente agents ont pris la pose pour cette exposition. Plus d'infos en page 8.

146
C'est le nombre d'agents qui ont changé de poste ou d'affectation dans le cadre d'une mobilité interne au cours de l'année 2011 au conseil général.

48 %
C'est le taux de féminisation sur les emplois de direction (DGA et directeurs) au conseil général (41 femmes sur 85 emplois en 2011), soit une augmentation de 8 % par rapport à 2009.

2 691 352
C'est le nouveau record du nombre de visites sur les sites internet du conseil général en 2011, soit une progression d'environ 17 % par rapport en 2010 !

10 EUROS
C'est le tarif réduit qui s'applique aux agents départementaux pour tous les concerts du soir du festival Chorus à La Défense, sauf la soirée d'ouverture (15 euros). Pour bénéficier de ce tarif, réservez vos places à la billetterie du festival ou par téléphone. Tous les concerts du midi sont gratuits ! www.chorus.hauts-de-seine.net

Le Journal du personnel est une réalisation de la direction de la communication du Conseil général des Hauts-de-Seine à destination de son personnel.

Dir. de la publication : J.F. DEJEAN
Dir. de la rédaction : J.F. LEMMET

Conception et réalisation :
Nathalie LIET
Rédaction : Madeleine PORTE, Béatrice ALBAGLI, Marie LEMMET, Pauline MAUGER et Virginie RAPIN
Crédits photos : José JUSTO, Willy LABRE Olivier RAVOIRE, Jean-Luc DOLMAIRE CG92/Service Photo

Contact : communicationinterne@cg92.fr
Dépôt légal - en cours
Imprimé sur papier recyclé

de créativité »

de souligner « *le professionnalisme, la modernité et la* général d'aborder l'année 2012 sereinement malgré la crise.

Le diaporama photo des deux soirées des vœux au personnel est en ligne sur intranet, rubrique événements.

QUE REPRÉSENTENT POUR VOUS LES CÉRÉMONIES DES VŒUX?

« Souhaiter une bonne année ! »

ÉLISABETH TROUPE
Service carte améthyste
Pôle solidarités

J'AI L'HABITUDE DE VENIR À LA CÉRÉMONIE DES VŒUX. Même si je n'ai pas été présente tous les ans, je n'ai jamais été déçue par les soirées passées ici. C'est une belle soirée qui donne l'occasion de retrouver des personnes que l'on ne voit pas souvent et de leur dire « bonne année ». J'aime ces moments conviviaux où l'on peut passer du temps entre agents en dehors du contexte de travail habituel. Ce soir je suis en compagnie de mes collègues et de mon fils. Et comme je viens d'arriver, je m'apprête à faire le tour de mes connaissances pour leur adresser mes vœux.

« Je suis fan des vœux ! »

ISMEN MININ
Agent ATTEE
Collège Malraux

POUR MOI, LES VŒUX, C'EST D'ABORD UN MOMENT DE DÉTENTE où je rencontre mes anciens collègues avec qui j'ai travaillé dans plusieurs collèges du Département et que je ne vois qu'une fois par an, lors des vœux. Chaque année j'essaie de venir le mercredi, et j'observe les évolutions dans la décoration et dans les petits fours ! Le thème de l'eau et les accras de morue à l'ananas m'ont particulièrement plu cette année ! Je suis une vraie fidèle et une grande fan des vœux ! Cette fois, je suis venue accompagnée de ma fille et d'une ancienne collègue.

«Un moment sympa »

BENJAMIN JULIEN
Adjoint au chef de service
Direction de l'eau (PAT)

C'EST LA PREMIÈRE FOIS QUE JE PARTICIPE AUX VŒUX DU PERSONNEL, car je suis arrivé au conseil général, à la direction de l'eau, début 2011. Je suis venu avec mes collègues du pôle aménagement du territoire, qui me font faire un tour, et me présentent d'autres agents que nous n'avons pas l'occasion de rencontrer d'habitude. C'est très sympa ! Je trouve que c'est un moment particulier et important dans l'année, qui permet aussi d'écouter le discours du DGS et du Président, pour connaître leurs visions des projets et des orientations du conseil général.

À L'AFFICHE

Quel nom pour votre intranet ?

Alors que l'intranet va faire peau neuve au printemps 2012, les agents sont invités à se prononcer sur le nom du futur outil. Alors, donnez votre avis en vous connectant sur intranet !

Chorus 2012

80 concerts, 135 artistes programmés du 17 au 31 mars : le festival Chorus est de retour ! Vous pouvez dès à présent réserver vos places pour assister aux concerts de Charlie Winston, Amadou et Mariam, Cali, Raggasonic, Julien Doré, Zebda, Miossec et bien d'autres. Retrouvez le programme en détail joint avec ce journal, ou sur www.chorus.hauts-de-seine.net

Autolib'

Le conseil général va adhérer à Autolib', le service de voitures électriques en libre-service. Alors que 27 communes des Hauts-de-Seine font déjà partie du syndicat mixte Autolib', le Département est le premier à s'associer au dispositif lancé le 5 décembre. Au total, 320 stations Autolib' devraient être implantées dans le département. www.hauts-de-seine.net

Quiz rugby

Vous souhaitez gagner des places pour supporter l'équipe du Racing Metro 92 à domicile ? Participez aux quiz intranet ! Un tirage au sort désigne les gagnants qui peuvent assister aux matchs au stade Yves-du-Manoir, à Colombes. Prochains rendez-vous les 13 et 20 février sur intranet. Bonne chance !

Économies d'eau

Si vous avez une cuve de récupération des eaux de pluie ou que vous comptiez en installer une, découvrez la calculette de l'espace "planète", qui permet d'évaluer son efficacité, en fonction du type de toit, de sol ou de la surface de collecte. www.hauts-de-seine.net

Achetez-vendez

Vous êtes à la recherche de bonnes affaires ? Rendez-vous sur les petites annonces d'intranet, un espace de vente réservé aux agents départementaux. Immobilier, jeux, vêtements, mobilier : plus de 150 annonces sont en ligne !

LA MDPH AU PLUS PRÈS DES USAGERS

HANDICAP. Les 142 agents de la MDPH accompagnent et améliorent l'accueil des personnes handicapées et leur famille dans les Hauts-de-Seine.

INFORMATION, ACCOMPAGNEMENT, CONSEIL, TELLES SONT LES MISSIONS DE LA MDPH. CRÉE EN JANVIER 2006, CE LIEU D'ACCUEIL EST OUVERT AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, À LEUR FAMILLE, AUX PROFESSIONNELS ET AUX ASSOCIATIONS.

Les gestionnaires de la MDPH travaillent de concert pour assurer un suivi personnalisé de chaque dossier.

Une équipe pluridisciplinaire

Avant la loi Handicap de 2005 (voir encadré), plusieurs structures prenaient en charge les personnes handicapées. Afin de faciliter les démarches administratives, ces organismes ont été regroupés en un guichet unique, la MDPH. Mise en place et animée par le conseil général, elle associe de nombreux autres acteurs : les services de l'État, les organismes de protection sociale et des associations. 142 agents aux profils variés y travaillent à l'unisson. Les agents du monde social côtoient ceux du secteur sanitaire, médico-social, du scolaire et de l'insertion professionnelle. Une composition qui varie en fonction des besoins ou du handicap de la personne concernée. *« L'apport de l'équipe pluridisciplinaire est nécessaire pour aider à la définition du projet de vie de la personne en situation de handicap. Et il est fondamental s'agissant de l'évaluation des besoins »*, précise Chantal Pradier, directeur de la MDPH. *« C'était un vrai défi de faire travailler ensemble des agents venus d'horizons si différents ! »*, conclut-elle.

Pour une prise en charge personnalisée

Plusieurs équipes sont ainsi mobilisées lors d'une demande. C'est d'abord le pôle accueil qui intervient pour orienter l'usager, et réceptionner son dossier. L'équipe des gestionnaires prend ensuite le relai. C'est elle qui suivra le dossier, du début à la fin. Les décisions sont enfin prises lors d'une commission rassemblant des associations et des institutionnels. *« Les acteurs de ces commissions diffèrent selon le dossier. L'objectif est d'apporter la réponse la plus adéquate possible »*, affirme Chantal Pradier. Au total, trois à six mois sont nécessaires pour le traitement d'un dossier.

QUEL ASPECT DE VOTRE TRAVAIL VOUS PLAÎT LE PLUS ?

« Écouter, orienter et conseiller »

CHRISTELLE BENCHARA,
Chargée d'accueil physique pour les usagers

« J'aime aider les gens, les écouter, décrocher mon téléphone, frapper aux portes pour eux. Certains viennent simplement déposer un dossier, d'autres attendent un échange plus profond. Être en contact avec les gens est un véritable moteur pour moi. Nous sommes confrontés à tous les types de handicaps, et à des situations quelquefois très difficiles. C'est important de se montrer disponible. Car même si nous recevons jusqu'à 80 personnes par jour, chacune d'entre elle doit se sentir écoutée. Bien sûr, ce n'est pas toujours évident d'être face à la souffrance des gens. Je n'ai pas de formation spécifique au social, mais certaines choses me semblent naturelles. »

« L'expertise et la variété des tâches »

CATHERINE NININE VIVAT,
Coordinatrice des gestionnaires du secteur sud

« En tant que coordinatrice, je veille au bon fonctionnement du pôle des gestionnaires et à la fluidité du traitement des dossiers. Chaque dossier est traité au cas par cas, et du début à la fin. On fait au mieux pour que les usagers soient satisfaits. Quand une demande arrive, nous l'enregistrons puis la transmettons aux médecins pour expertise. Le dossier est ensuite examiné en commission. Le plus difficile dans mon travail est la gestion des urgences. En plus, le nombre de demandes est en augmentation constante ces dernières années ! J'aime être en contact avec les usagers. Il y a un côté expertise qui me plaît beaucoup, et le travail est très varié.»

EN SAVOIR +

« *On se sent épaulés* », confie Martine, mère d'un enfant autiste.

+ Ce que la loi de 2005 a changé

La loi Handicap, promulguée en 2005, a apporté trois nouveautés pour une prise en charge personnalisée et globale du handicap : le droit à compensation, la création des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), le remplacement de la COTOREP par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

+ Optimiser la relation avec les usagers

En février 2011, la ville d'Issy-les-Moulineaux et la MDPH signaient une convention afin d'expérimenter la transmission informatique des dossiers et ainsi faciliter les démarches administratives. Cette action - qui permet de traiter les demandes plus rapidement et plus facilement et évite aux personnes de se déplacer - sera généralisée à l'ensemble des CCAS du département.

+ Le témoignage d'un usager

« Je trouve que l'accueil de la MDPH est très agréable. Il n'y a pas d'attente et le personnel d'accueil renseigne bien. On se sent épaulé ! Seul bémol, il faudrait à mon avis davantage de spécialistes sur chaque handicap parmi les agents de la MDPH pour permettre une aide plus ciblée. » (Martine, mère d'un enfant autiste de 21 ans).

EN BREF

17 727

c'est le nombre de personnes handicapées ou leurs familles qui ont été reçues à la MDPH de Nanterre en 2010.

137,26 MILLIONS D'EUROS

c'est le budget départemental consacré aux personnes handicapées en 2011, en augmentation de plus 10 % par rapport à 2010.

6 ANS

c'est la durée prise par la MDPH pour mettre en place un processus d'accueil efficace.
Des efforts que Patrick Devedjian a constatés sur place, saluant « une plus grande lisibilité et une disponibilité de l'accueil ». « Nous partions d'une situation qui n'était pas du tout satisfaisante. Je me réjouis de voir qu'un seul dossier s'est substitué à une pile de démarches et qu'un logiciel a permis de gagner du temps sur le traitement des dossiers ».

UNE CITÉ DE LA MUSIQUE EN 2016

VALLÉE DE LA CULTURE. L'ambitieux projet de création d'une cité musicale sur la pointe aval de l'île Seguin avance.

Œuvrer pour la culture pour tous, c'est l'une des ambitions du conseil général, dans laquelle s'inscrit le projet de Cité de la musique sur l'île Seguin, à Boulogne, qui a connu une avancée lors de la séance publique du 16 décembre 2011. Le projet comprend un auditorium de 900 places d'une grande qualité acoustique, une salle de spectacles de 3 000 à 5 000 places, des espaces de répétition et de séminaires, les locaux de la Maitrise des Hauts-de-Seine, d'autres formations en résidence, des commerces et des restaurants.

La future cité musicale sera construite sur la pointe aval de l'Ile Seguin, à Boulogne.

Un ensemble musical inédit

Il s'agit d'un *« ensemble musical totalement inédit en France,* comme l'a rappelé Patrick Devedjian, *tel qu'il en existe des exemples dans quelques grandes métropoles européennes : Rome, Hambourg ou Londres pour ne citer que celles-ci. »* Un pôle construit dans le cadre du projet départemental de Vallée de la culture sur la pointe aval de l'île Seguin, mais qui rayonnera au-delà de l'Ouest parisien. Les maquettes de cet ensemble pourraient être dévoilées mi-2013, pour un lancement des travaux début 2014. Les premières notes de musique pourraient donc en sortir courant 2016.

Un partenariat public-privé

Montant total estimé de cet ambitieux projet : 165 millions d'euros hors taxes. Pour supporter ce coût, l'assemblée départementale a décidé, lors de la séance publique du 16 décembre, d'avoir recours à un contrat de partenariat public-privé. *« La conception, la réalisation, l'entretien et l'exploitation de l'ouvrage seront donc confiés à un partenaire privé »,* explique Xavier Tracou, directeur général adjoint du pôle culture.

Une mission de service public

Pour s'assurer de la qualité des concerts et des spectacles proposés, le Département s'attachera à veiller sur la programmation des salles, et se réservera une cinquantaine de dates par an (40 dans l'auditorium, 10 dans la grande salle) pour développer l'offre musicale aux Alto-Séquanais et assurer sa mission de service public.

Plus d'infos sur www.hauts-de-seine.net

■ En chiffres

900 places c'est la capacité totale du futur auditorium

5000 spectateurs pourront être accueillis dans la salle de spectacle

180 millions d'euros c'est le coût estimé du projet, financé par un partenariat public-privé

BUZZ

LES ARCHIVES ONT LEUR SITE

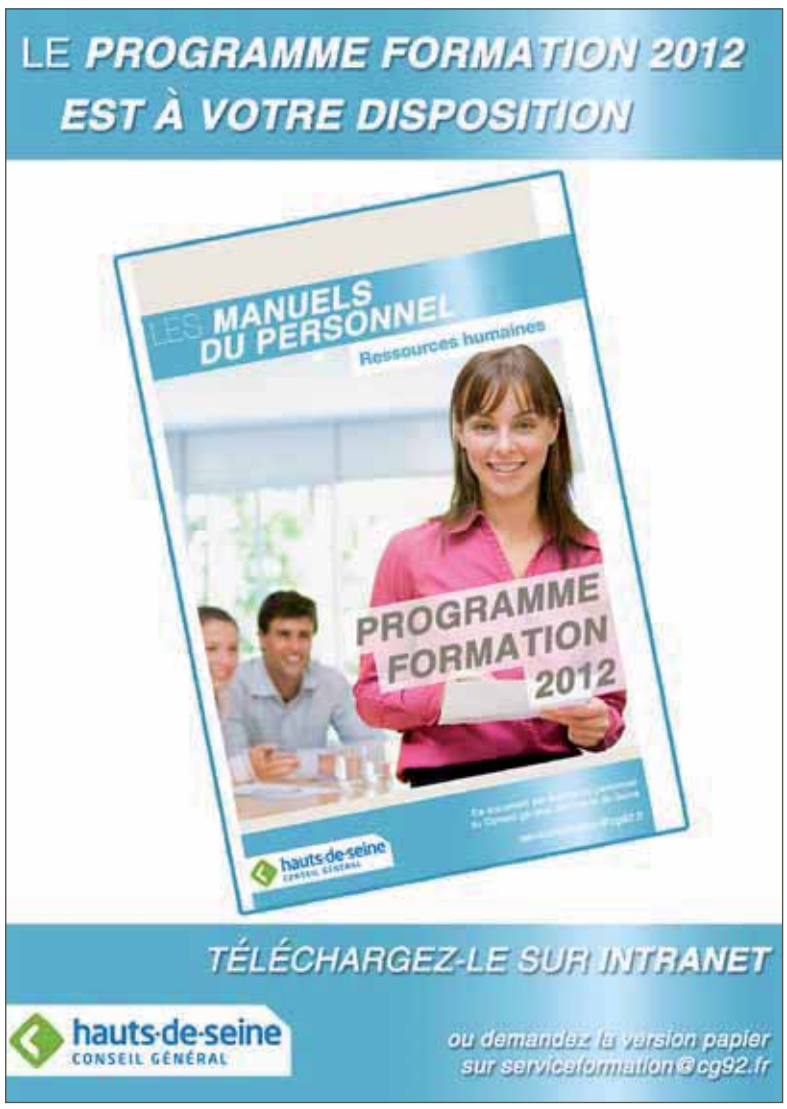
Le nouveau site internet consacré aux archives départementales a vu le jour, en janvier. Composé de trois grandes rubriques, il présente les archives, les bibliothèques patrimoniales et l'archéologie dans les Hauts-de-Seine.
Le site est également doté d'archives numérisées qui seront enrichies au fil du temps (plans cadastraux, fiches d'état civils,…).**Rendez-vous sur archives.hauts-de-seine.net**

PROLONGEMENT DE LA LIGNE 14

Une enquête publique est en cours jusqu'au 17 février au sujet du projet de prolongement de la ligne 14 du métro jusqu'à Mairie de Saint-Ouen en passant par Clichy-la-Garenne, avec l'objectif de désaturer la ligne 13.

LE RUGBY AU FÉMININ

Le club de rugby de Courbevoie organise un tournoi féminin le samedi 9 juin 2012 au stade Jean-Pierre Rives, en partenariat avec la Ligue contre le cancer. Pas de plaquage ni de mêlée pour ce tournoi convivial et ouvert aux débutantes.
Contact : Henry Parent (PESJ) à hparent@cg92.fr


LE PROGRAMME FORMATION 2012 EST À VOTRE DISPOSITION
LES MANUELS DU PERSONNEL
Ressources humaines
PROGRAMME FORMATION 2012
hauts-de-seine CONSEIL GÉNÉRAL
TÉLÉCHARGEZ-LE SUR INTRANET
hauts-de-seine CONSEIL GÉNÉRAL
ou demandez la version papier sur serviceformation@cg92.fr

IDENTITÉ

NOUVELLE SIGNALISATION À L'HD

900 plaques aux couleurs du nouveau logo ont été installées à l'Hôtel du département. D'autres sites suivront en 2012.

L'arrivée du nouveau logo se poursuit dans nos bâtiments. Ce mois-ci, des plaques ont été posées à chaque porte des bureaux de l'Hôtel du département. Elles sont aux couleurs de la nouvelle identité des Hauts-de-Seine, tout comme les vitrines d'affichage installées à chaque étage. Au total, près de 900 plaques ont été changées. Prochaine étape, les fléchages dans les couloirs pour mieux s'y orienter !
Pour faciliter le repérage dans les bâtiments départementaux, vous êtes invité à personnaliser et imprimer vous-même votre étiquette de bureau avant de la glisser sous le support mural. Le modèle est téléchargeable sur intranet, rubrique logo mode d'emploi. Si vous travaillez ailleurs qu'à l'Hôtel du département, vous pouvez utiliser ce modèle imprimé en attendant l'installation votre plaque de bureau.
Les prochains sites concernés par l'arrivée de la nouvelle signalétique sont le stade Yves du Manoir, le collège République à Nanterre et le musée de l'Île-de-France à Sceaux.

Plus d'infos sur intranet
rubrique « Logo, mode d'emploi »

HÉBERGEMENT

FAIRE FACE AUX URGENCES DE L'HIVER

Pendant la période hivernale, le conseil général participe à la mise en œuvre du plan grand froid, en proposant des nuits d'hébergement d'urgence aux plus démunis. Depuis le début de l'année, le conseil général a ainsi financé 443 110 nuits en hébergement d'urgence pour un montant total de 6,6 millions d'euros. Une subvention qui n'entre pas dans le champ des compétences légales des Département, mais qui intervient dans le cadre de la politique de solidarité volontariste du conseil général, au travers des services sociaux. Dans le détail, 395 660 nuits sont à destination des familles en situation précaire, qui ne peuvent accéder tout de suite à un logement autonome, et qui sont suivies par les travailleurs sociaux départementaux, notamment dans les circonscriptions de la vie sociale (CVS).

L'orientation vers les centres d'hébergement d'urgence ou vers les lieux d'accueil se fait en contactant le 115. Les équipes mobiles du Samu social viennent aussi à la rencontre des personnes ne souhaitant pas de prise en charge.

LES BRUITS DE COULOIR

LE CONSEIL GÉNÉRAL POURRAIT PASSER AUX HORAIRES VARIABLES

VRAI. Actuellement, seulement trois possibilités d'horaires sont offertes aux agents territoriaux du conseil général (sauf cas particuliers : parcs, crèches, musées, etc.) en fonction de leur rythme et des nécessités de leur service. Pour exemple, à temps plein les trois créneaux proposés sont : 8h30 / 17h30, 9h /18 h ou 9h30 / 18h30. La pause déjeuner étant dans la majorité des cas d'une heure.
Une réflexion et une concertation avec touts les agents et représentants du personnel est préalable à toute évolution et devrait s'engager en 2012. C'est à la suite de cette première phase que le CTP serait saisi pour avis.
Dans ce cas, l'ensemble du personnel (sauf cas particuliers), utiliserait le « badgeage horaire comme cela est déjà fait pour les agents des musées départementaux et les archives.

OCTIME VA DISPARAÎTRE AVEC LE NOUVEL INTRANET

FAUX. Le nouveau portail intranet continuera de proposer un accès à Octime* (*logiciel de gestion du temps de travail). Le déploiement de ce nouveau portail intranet est prévu pour mai 2012. En plus des fonctionnalités déjà existantes (octime, annuaire, offres de mobilités…), il en proposera de nouvelles (communautés métiers, calendrier des événements à venir, etc.).

TITULARISATION DES CONTRACTUELS

STATUT. Décryptage du projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi.

L'ORGANISATION DE VOIES D'ACCÈS PROFESSIONNALISÉES À L'EMPLOI TITULAIRE EST POSSIBLE PENDANT 4 ANS À COMPTER DE LA DATE DE PUBLICATION DE LA LOI. Le dispositif envisagé prend principalement la forme d'examens professionnalisés. Des concours professionnalisés pourront également être organisés, notamment pour l'accès à certains corps ou cadres d'emplois de catégorie A.

Sont concernés les agents en fonction ou en congé, collectivités et établissements, à la date du 31 mars 2011, date de signature du protocole d'accord. Cette condition permet de garantir aux agents employés à la date de signature du protocole qu'ils auront bien accès aux recrutements réservés organisés après la publication de la loi, même si leur contrat prend fin entre cette date et l'ouverture des inscriptions à ces recrutements.

L'objectif de ce projet est de résorber l'emploi précaire dans la fonction publique.

L'éligibilité est conditionnée au fait d'être employé, à cette date, sur un emploi permanent de l'administration. Ainsi les agents qui occupent un emploi saisonnier ou occasionnel ne seront pas éligibles.

Le dispositif est ouvert aux agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée. Les agents en CDD à la date du 31 mars 2011 devront justifier, auprès de l'administration qui les emploie au 31 mars 2011 d'une ancienneté de services d'au moins 4 années en équivalent temps plein à la date de clôture des inscriptions de la sélection organisée, dont deux années au moins devront être accomplies avant le 31 mars 2011.

Pour les agents recrutés à durée déterminée, l'ancienneté exigée doit avoir été accomplie dans son intégralité auprès du même employeur.

L'obligation pour l'administration de proposer un CDI à la date de publication de la loi aux agents justifiant auprès d'elle d'une durée de service d'au moins six ans s'applique avec des dispositions particulières pour les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi.

Ce texte, qui fait suite au protocole d'accord signé le 31 mars 2011 par le Gouvernement et six organisations syndicales (UNSA, CGT, FO, CFDT, CGC, CFTC), vise notamment à limiter les situations de précarité dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière). Le projet de loi a été présenté en Conseil des ministres le 7 septembre 2011, par M. François Savaudet, ministre de la fonction publique. Le mode d'application au Conseil général sera prochainement détaillé dans vos publications internes.

■ À noter
Cet article a été écrit en date du 12 janvier 2012, date à laquelle le projet de loi n'était pas encore voté. Certains éléments indiqués ci-dessus sont donc susceptibles d'évoluer.

EXPRESS

CAMPAGNE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

En 2012, les entretiens professionnels auront lieu au premier trimestre, afin de dresser les objectifs de l'année et de faire le bilan de l'année passée. Retrouvez la fiche d'entretien, le guide et des conseils pratiques pour bien se préparer sur intranet, rubrique « Entretien professionnel ». Le service formation organise également des sessions de formation destinées aux évaluateurs.

BUDGET 2012

Le débat d'orientation budgétaire, qui permet d'examiner les orientations budgétaires pour 2012 aura lieu lors de la séance publique du 10 février. Vous pouvez suivre la séance en direct sur www.hauts-de-seine.net

COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE

Étaient à l'ordre du jour du CTP du 19 janvier : la territorialisation de l'action sociale (Psol), l'avenant au règlement des médiateurs et changement de nom du service des initiatives locales et actions de prévention (SILAP) en service de la médiation éducative (SME), et la présentation du plan de formation 2012.

TEMPS DE TRAVAIL

LES CONGÉS FRACTIONNÉS

LES CONGÉS DE FRACTIONNEMENT (CF) SONT DES JOURS DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES. Ils sont octroyés à l'agent lorsque celui-ci pose des jours de congés annuels entre le 1er novembre et le 30 avril de l'année suivante :

• 1 jour de CF accordé si l'agent a posé entre 5 et 7 jours entre le 1er novembre et le 30 avril,

• 2 jours de CF accordés si l'agent a posé 8 jours ou plus entre le 1er novembre et le 30 avril.

Ces jours de congés supplémentaires sont automatiquement ajoutés au compteur Octime.
Les jours de CF peuvent être posés par l'agent à la date de son choix de l'année en cours. Si celui-ci n'a pas profité de ses jours de CF durant l'année en cours, il peut bénéficier d'un report jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
Pour rappel, les congés annuels (CA) sont octroyés sur la base de 5 fois le nombre de jours travaillés sur 1 semaine, quelle que soit la durée de travail de la journée. Ainsi, la durée des congés annuels est de 25 jours pour une activité à temps plein sur 5 jours et se calcule du 1er janvier au 31 décembre.

Si l'agent est à temps partiel ou s'il ne travaille pas sur l'ensemble de la période de référence, le nombre de jours de congés annuels (CA) se calcule au prorata du nombre de jours de travail effectués. L'absence du service ne peut pas excéder 31 jours consécutifs.

Plus d'infos sur les congés et le temps de travail sur intranet, rubrique « Temps de travail ».

LA CAMPAGNE 2012 EST EN COURS JUSQU'À FIN MARS
L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2012
hauts-de-seine
CONSEIL GÉNÉRAL
Infos par mail à evaluationannuelle@cg92.fr

PARTAGEONS NOS EXPÉRIENCES

COMMUNAUTÉS DE PRATIQUES. Rejoignez ces chefs de service qui échangent sur leurs problématiques du quotidien.

À PLUSIEURS ON EST PLUS FORTS ! NÉES DE CETTE IDÉE, LES "COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE MANAGÉRIALES - TOUS EXPERTS" FONT LEUR CHEMIN DEPUIS UN AN. Le principe : des rencontres entre managers qui discutent des situations concrètes auxquelles ils sont confrontés sur le terrain.

Sylvie Driollet (au centre) est prête à mettre en application les conseils en management au sein de son service.

Une méthode cadrée
Une communauté est un groupe de huit chefs de service maximum, inscrits sur la base du volontariat. Ils se rencontrent 6 à 10 fois par an sous la houlette d'un animateur, lui-même chef de service volontaire pour animer la discussion et garant des règles du débat.
Le manager qui expose sa situation est appelé un « client ». Il expose au groupe son cas réel (conflit avec un agent, gestion d'une nouvelle organisation, etc.) sur lequel les autres membres présents se mobilisent et donnent leurs réflexions, conseils, points de vue. Le « client », resté muet pendant cette phase, conclut en disant ce que chaque réflexion lui a apporté et à l'inverse les conseils qu'il ne va pas retenir.

Une idée qui fait des petits
« L'objectif est que les communautés se multiplient, que les expériences se mélangent et que les managers profitent du vécu des autres pour gagner en confiance sur le terrain avec leur équipe. », explique Olivier Montadat, chef de mission management (département ressources humaines et modernisation) à l'initiative de ce projet. *« J'ai animé la première communauté, puis une animatrice, Sylvie Driollet, a pris le relais et ainsi de suite. L'animateur reste neutre mais il doit veiller au respect du processus et garder du recul pour parfois relancer le débat. C'est un rôle stratégique auquel on peut être formé en une séance. Tous les membres des communautés sont des futurs animateurs potentiels. C'est tout l'intérêt du concept si l'on souhaite qu'il se répande. »*

Confidentialité et confiance
Les communautés sont ouvertes à tous les chefs de service, venant des sites extérieurs et des bâtiments Centraux, pour échanger leurs expériences. *« Les rencontres prennent du temps mais en font gagner beaucoup ! »,* assure Valérie Joly, adjointe au médecin chef en PMI qui dirige 50 agents, avant d'ajouter : *« nous rencontrons les mêmes difficultés mais notre vision différente aide chacun d'entre nous ».* Tous s'accordent sur la confidentialité et la confiance, essentielles, pour des échanges constructifs.

Pour s'inscrire, contactez Olivier Montadat à l'adresse omontadat@cg92.fr

« UNE BELLE ENTRAIDE »

SYLVIE DRIOLLET

Chef de service
Direction de la voirie (PAT).
Première manager à se lancer dans l'animation de groupe.

Pourquoi avez-vous cru en ce projet ?
La problématique du management m'intéresse. Je fais de temps en temps des stages et formations mais le projet d'Olivier Montadat était moins formaté. Le principe est vivant et interactif : mettre les expériences et points de vue en commun est une richesse. Au sein de notre groupe, on se connait. On a une parole plus libre et une meilleure confiance pour parler de situations concrètes. Sachant que nos propos restent confidentiels pour le respect de chacun des chefs de service présents.

Que vous apporte votre casquette d'animatrice ?
Chaque manager peut devenir animateur de groupe s'il le souhaite. Mon rôle est d'être garante de la méthode pour que le concept se propage et augmenter le nombre de groupes en discussion. C'est tellement intéressant d'être au cœur d'échanges entre des chefs de services d'horizons et de perceptions différents qui viennent exposer leur situation. C'est une belle entraide. Malgré les emplois du temps chargés, les membres sont assidus. Le concept fonctionne !

RETRAITE

AUGMENTATION DES COTISATIONS

Nouveaux barèmes des cotisations retraite pour 2012 :

> Fonctionnaires à temps complet et fonctionnaires à temps incomplet dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 28 heures. Dans le cadre de la réforme des retraites, la cotisation CNRACL versée par les agents fonctionnaires, stagiaires et titulaires, augmente progressivement pour atteindre 10,55% en 2020.
À compter du 1er janvier 2012, la cotisation CNRACL est ainsi fixée à 8,39 % * (et non plus 8,12%).

> Agents non titulaires et fonctionnaires à temps incomplet dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 28 heures. De même pour les agents non titulaires et les fonctionnaires à temps incomplet dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 28 heures, les taux des cotisations IRCANTEC augmentent progressivement pour atteindre 2,80% (tranche A) et 6,95% (tranche B) en 2017.
À compter du 1 er janvier 2012, les taux IRCANTEC applicables pour la part agent seront ainsi fixés à : 2,35% pour la tranche A (et non plus 2,28%), 6,10 % pour la tranche B (et non plus 6 %).

RÉMUNÉRATION

UNE PRIME DE FONCTION ET DE RÉSULTATS POUR LES CADRES A

EN 2012, LA PRIME DE FONCTION ET DE RÉSULTATS (PFR) VA S'ÉTENDRE DE MANIÈRE PROGRESSIVE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE. Déjà effective pour les administrateurs du conseil général, elle pourrait être appliquée au cadres A administratifs de notre collectivité au cours de l'année. Cette prime modifie le système indemnitaire actuel.

La prime de fonction et de résultat devrait être étendue aux cadres A administratifs en 2012.

Sa composition
La PFR comprend deux parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un taux de référence :
une part liée aux "fonctions" exercées (le F de PFR), modulable de 1 à 6, prenant en compte la nature du poste occupé,
une part liée aux "résultats" individuels (le R de PFR), modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la « performance » et de la manière de servir de l'agent.

Son application
L'application à chaque agent de la PFR se fera en fonction de critères déterminés par l'organe délibérant de la collectivité. Elle sera versée mensuellement aux fonctionnaires cadres A de la filière administrative en cohérence, par ailleurs, avec l'entretien professionnel. Pour les agents non titulaires, les références au régime indemnitaire mentionnées dans les contrats seront modifiées au fur et à mesure de leurs renouvellements.

Le rôle du conseil général
Le passage à la PFR ne remet pas en cause le principe selon lequel les collectivités ont la faculté d'instituer ou non un régime indemnitaire et d'en déterminer librement le montant, sous réserve des plafonds communs avec ceux de l'État. L'organe délibérant doit se prononcer expressément sur les plafonds applicables à chacune des parts, sur les critères devant être pris en compte pour la détermination du niveau des fonctions et pour l'appréciation des résultats. Le comité technique paritaire (CTP) sera également consulté préalablement à la mise en place d'un tel dispositif.

La prime est prévue par la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 et l'arrêté du 9 février 2011.

LE SUJET QUI FÂCHE

POURQUOI LA RÉUSSITE À UN CONCOURS NE DÉBOUCHE PAS TOUJOURS SUR UNE PROMOTION INTERNE ?

On parle de promotion interne lorsqu'un agent évolue d'un cadre d'emplois, à un niveau supérieur et souvent en changeant de catégorie d'emplois (de C en B par exemple).

Il y a deux accès à la promotion interne soit après la réussite à un examen professionnel, soit au choix selon les dispositions réglementaires du statut particulier.

Dans les deux cas, le recrutement d'un agent pour une promotion interne s'effectue suite à son inscription sur une liste d'aptitude qui est soumise à des quotas réglementaires. Ces quotas, déterminés au niveau national, restreignent à la fois le nombre de recrutement par voie de concours et par les autres voies.

« FIERS DE REPRÉSENTER LE CONSEIL GÉNÉRAL »

ÉVÉNEMENT. Jusqu'au 12 février, trente portraits d'agents sont exposées à La Défense à l'occasion du forum départemental de Top Métier. Trois de ces « modèles » d'un jour témoignent.

1 « Une très jolie photo ! »

LÉONE DE BOISROLIN -
Agent ATTEE - Pôle éducation, sport et jeunesse

J'ai été contactée par le conseil général pour être photographiée dans le cadre de l'exposition des métiers. J'ai accepté et un photographe est venu me rencontrer au collège Georges-Pompidou à Villeneuve-la-Garenne, où je travaille en tant qu'agent d'accueil et d'entretien depuis 1998. Nous avons finalement choisi de prendre la photo dans le hall de l'établissement, devant la fresque réalisée par des élèves, qui est gaie et très colorée. Je suis très contente car la photo est très jolie ! Je vais l'encadrer chez moi et je crois qu'elle sera aussi exposée dans mon collège.

2 « Le rendu est très réussi ! »

NORDINE CHOULI -
Gestionnaire marchés publics - Département juridique et foncier

Je trouve que cette photo est marrante et que le rendu est très réussi ! Je pose au milieu de parapheurs et avec un code des marchés publics. C'était l'idée d'Olivier Ravoire, le photographe, et cela représente bien mon métier de gestionnaire des marchés publics, que j'exerce au conseil général depuis un an. Au début, lorsque mon chef de service m'a proposé de participer à l'exposition, j'ai hésité un peu par timidité. Mais je trouve qu'il est très important de représenter la direction des marchés publics, notamment auprès des jeunes qui cherchent à s'orienter. Mon métier n'est pas très connu du grand public et c'est une bonne occasion de le montrer.

3 « Fière de montrer mon métier ! »

FRÉDÉRIQUE SCHWARZ
Médecin de PMI - Pôle solidarités

Je suis médecin au conseil général depuis 2006. J'exerce dans deux centres de protection maternelle et infantile (PMI) à Asnières, mais aussi en centre de planification et d'éducation familiale (CPEF) à Asnières et à Suresnes. Lorsque le photographe José Justo m'a contactée pour me proposer de participer à l'exposition, je n'ai pas hésité une minute ! Nous avons fait deux séances photo, l'une avec une maman et son bébé, et l'autre sous forme de portrait. C'était un moment sympathique et c'était la première fois que je me prêtais à ce jeu-là. Mon métier, je l'aime et je suis très heureuse de le représenter auprès du public, d'autant plus que j'ai les deux casquettes de médecin en PMI, auprès des enfants, et en CPEF, auprès des adolescentes et des futures mamans.

Elodie Duchemann
Agent d'accueil et de surveillance

1 Léone Deboisrolin
Agent d'entretien

2 Nordine Chouli
Juriste en marchés publics

Pascal Guidoux
Menuisier

Michel Farris
Jardinier responsable des jardins de collection

3 Frédérique Schwarz
Médecin de PMI

Joëlle Lenck
Sage femme

Guy Lenormand
Surveillant de travaux

Retrouvez l'exposition complète sur le parvis de La Defense à l'occasion du forum Top Métier qui aura lieu les 9,10 et 11 février au CNIT - La Defense.

« LE MÉCÉNAT CULTUREL A UN BEL AVENIR »

PORTRAIT. À la direction de la culture, Florence Canel recherche des mécènes pour les grandes opérations à venir.

« Je suis convaincue que notre département a un vrai potentiel en matière d'offre culturelle », martèle Florence Canel, responsable de la cellule mécénat à la direction de la culture. Un poste qu'elle occupe depuis le mois de septembre 2011 au sein de cette cellule créée fin 2010 et destinée à collecter des fonds auprès des entreprises. *« Avant de rejoindre le conseil général, je travaillais au musée du Louvre. J'ai été attirée par ce poste car je connaissais entre autres très bien le potentiel du musée Albert-Kahn à Boulogne où je réside et la diversité des activités culturelles proposées par le Département est originale et attractive pour des partenaires privés. »*

Sensibiliser les entreprises

Son rôle au sein de la cellule mécénat : faire connaître les grandes opérations culturelles départementales auprès des entreprises locales : expositions, festivals, projets de rénovations d'espaces et de musées. *« Actuellement, le Département a cinq projets phares pour lesquels nous cherchons des mécènes et des partenaires,* souligne-t-elle. *Il s'agit de l'exposition sur le Trésor du Saint-Sépulcre prévue en 2013, de l'exposition Colbert en 2014, de grands projets*

> ***« Associer économie et culture sur le territoire »***

comme les rénovations du musée Albert-Kahn et de l'Orangerie de Sceaux et la restauration du parterre de broderies au parc de Sceaux. Les festivals Chorus et La Défense jazz Festival feront également l'objet d'une recherche de mécénat. » Elle échange régulièrement avec les porteurs de projets, incontournables pour mener à bien cette mission.

Une logique gagnant-gagnant

La participation des entreprises peut revêtir plusieurs formes : elle peut être soit financière, soit prendre la forme d'un mécénat de compétences, lorsqu'une entreprise soutient un projet en mettant à disposition les compétences de ses salariés. Elle peut aussi se concrétiser par un mécénat en nature ou technologique. Le tout, toujours dans une logique gagnant/gagnant. Pour l'entreprise, quelle que soit sa taille, les enjeux sont multiples. En plus des avantages fiscaux, il y a des retombées en termes d'image et de communication. *« Les entreprises sont sensibles à la possibilité de créer des liens entre économie et culture sur le territoire, ce qui permet de renforcer son attractivité »,* explique Florence Canel. Même si la démarche du Département est toujours très bien accueillie par ses interlocuteurs, beaucoup en sont aussi surpris, car aucun conseil général n'avait encore lancé sa propre cellule mécénat. *« Pour l'instant, ma première mission est de les informer et de les sensibiliser aux projets départementaux. Une agence spécialisée viendra bientôt nous aider pour intensifier la phase de prospection que nous avons amorcée.»*

Florence Canel sensibilise les entreprises au potentiel culturel des Hauts-de-Seine.

MÉTIER

INGÉNIEUR AU CŒUR DES GRANDS PROJETS

Michèle Chevrant-Breton, du pôle aménagement du territoire, est fière de piloter le projet du T6.

Ingénieur en travaux publics, Michèle Chevrant-Breton, chef de projet tramway au conseil général, a d'abord exercé son métier au plus proche de la population à Rueil-Malmaison en tant que responsable puis directeur de la voirie et des déplacements. *« J'ai appris à connaître les attentes et les craintes des riverains,* explique-t-elle. *Ce poste m'a permis d'avoir une vue globale de toutes les composantes en matière d'aménagement d'espace public, de techniques d'infrastructures, d'urbanisme et bien sûr de gestion budgétaire. »* L'expérience municipale l'a amenée à diversifier son parcours : de la voirie, Michèle Chevrant-Breton a souhaité évoluer dans les transports. *« C'est un domaine d'avenir, en particulier sur ce territoire. »*

Un travail de concertation

Arrivée au département fin 2002, Michèle Chevrant-Breton prend la direction du projet T6. La mission est double : assurer la réalisation des 8 km du projet dans le département des Hauts-de-Seine et coordonner les trois maîtres d'ouvrage en termes d'interfaces techniques, de calendrier et de finances. Au-delà d'un simple projet de transport, *« ce tracé s'accompagne d'un réaménagement complet de la voirie avec une requalification des axes traversés en boulevard urbain mettant en valeur certains lieux majeurs et en créant des lieux de sociabilité »,* souligne-t-elle.

Des projets ambitieux

Elle pilote le dossier depuis le début : l'accompagnement d'études d'insertion urbaine, la conduite de l'enquête publique, l'élaboration du projet en concertation avec les sept communes alto-séquanaises concernées : Malakoff, Montrouge, Châtillon, Fontenay-aux-Roses, Le Plessis-Robinson, Clamart et Meudon, la constitution d'une équipe comprenant aujourd'hui neuf personnes (ingénieurs et administratifs), le lancement des marchés,

> ***« Connaître les attentes des riverains »***

l'organisation des travaux en relation avec les communes. *« Il s'agit d'un projet ambitieux d'un coût total de 384 millions d'euros , financé à hauteur de 20 % par le conseil général, soit 76,43 millions. Le T6, c'est aussi une histoire de responsabilités. Il faut rendre des comptes au Syndicat des transports d'Île-de-France (Stif), aux financeurs et aux partenaires. »*

Aujourd'hui, Michèle Chevrant-Breton veille particulièrement à respecter le calendrier des travaux : que la mise en service du T6 soit bien effective en 2014.

220, c'est le nombre d'ingénieurs qui travaillent au conseil général. En fonction de leur spécialité, ils exercent leurs missions au pôle aménagement du territoire (PAT) dans les domaines de la voirie, des transports en commun ou du développement durable et au département construction et entretien des bâtiments (DCEB).

« *Il n'y a pas de bons dossiers, de bonnes administrations sans que tous les clignotants soient au vert.* »

« MA FIERTÉ EST D'AVOIR CONTRIBUÉ À FAIRE ÉVOLUER LA COLLECTIVITÉ »

DÉPART. Jean-François Dejean, directeur général des services depuis septembre 2007, quitte le conseil général des Hauts-de-Seine. Il nous livre sa dernière interview.

Après plus de 4 ans passés au Conseil général en tant que Directeur général des services, quels sont les projets qui vous ont le plus marqué ?
Comme Directeur général des services, c'est-à-dire comme patron de l'administration, ce qui m'a frappé c'est la capacité qu'ont eue les agents à s'adapter et à mettre en œuvre de nouvelles orientations.
Malgré la taille du Conseil général des Hauts-de-Seine, nous sommes en définitive assez rapidement entrés dans une démarche de fiabilisation des dossiers, de définition claire du rôle de chacun et de chaque service. Un réel travail en commun entre pôles et départements s'est mis en place. Cette acceptation du changement m'a agréablement surpris.

Y a-t-il une réalisation dont vous êtes particulièrement fier ?
Ma fierté, c'est d'avoir pendant plus de 4 ans, de façon consensuelle et partagée, contribué à faire évoluer la collectivité et à la tourner résolument vers ce que doit être une administration moderne.
La tâche n'a pas toujours été simple, car nous entrons dans une ère nouvelle, celle de la raréfaction des budgets publics. Je dois constater que sur ce point les réflexes des services ont bien changé. Bien sûr, les deux rapports de la Chambre régionale des comptes en un an qui ont salué la gestion du Conseil général ont été pour moi une vraie reconnaissance du travail que nous avons engagé.

Quels sont les principes qui ont guidé vos actions à destination du personnel départemental (budget, marchés publics, véhicules de service, évaluation annuelle, etc.)
Mon principe est simple : il n'y a pas de bons dossiers, de bonnes administrations sans que tous les clignotants soient au vert.

> *« Il faut savoir se réinventer »*

Un bon dossier, c'est un dossier bordé sur le plan technique bien sûr, mais aussi sur le plan juridique, sur le plan financier, sur le plan des ressources humaines et également sur le plan de la communication. Ce sont donc des principes de professionnalisation, d'exigence, de respect de la loi et d'addition des compétences qui ont guidé mon action.
Les collaborateurs du Conseil général ont su travailler ensemble. Ils se tiennent à l'écart de l'esprit de chapelle. Chacun a apporté sa pierre à l'édifice avec son savoir-faire. J'ai eu à cœur que le savoir-faire de l'autre soit toujours respecté. Il a fallu parfois convaincre que personne n'est omniscient.

Vous avez travaillé longtemps en Vendée. Quelles sont, selon vous, les particularités du Département des Hauts-de-Seine ?
Ces deux départements sont différents et tous les deux sont attachants. Il y a 283 communes en Vendée, 36 communes dans les Hauts-de-Seine. Cela change le rôle du Conseil général et ses relations avec les autres collectivités.
Mais ces deux départements ont un point commun, c'est leur extraordinaire dynamisme économique. Les modes de développement sont différents, mais dans les deux cas les résultats sont là. Le dynamisme économique crée à la fois un sentiment d'appartenance fort et par contagion des administrations innovantes et efficaces.

Pourquoi partir ?
Les idées auxquelles on croit sont celles que l'on s'applique. J'ai toujours pensé que la vie professionnelle est constituée d'aventures successives et qu'il faut savoir se réinventer. J'ai répondu au projet d'un nouveau métier : une cure de jouvence.

Pas de regrets ?
Choisir c'est toujours se priver de quelque chose.

Thierry-Yves Lidolff, remplacera Jean-François Dejean au poste de directeur général des services, à compter de mercredi 15 février. Thierry-Yves Lidolff travaillait précédemment au Conseil général du Loiret.

La rédaction du journal du personnel remercie Jean-François Dejean pour son implication dans cette publication durant toutes ces années, dont il a initié la formule actuelle. Il a par ailleurs œuvré très activement à l'amélioration de la communication vers le personnel en instaurant, entre autres, le Forum des agents et la refonte du portail intranet (dont la nouvelle version sera active au printemps 2012).

ARRIVÉE

RENCONTRE AVEC LE DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT AU PAE

«*On travaille mieux dans la confiance et la sérénité*»

Hervé Ingardia, natif de Saint-Etienne et âgé de 45 ans, est le nouveau directeur général adjoint du pôle attractivité et emploi (PAE). Juriste de formation, le nouveau DGA, débute au conseil général de la Loire en tant que directeur adjoint de Cabinet en charge des questions économique et liées à l'emploi.

En 1999, il est nommé DGA du développement économique et territorial, puis du développement durable, de l'aménagement du territoire et de l'agriculture. *«Mes missions dans les Hauts-de-Seine sont assez similaires avec celles exercées dans la Loire mais sur un territoire de type beaucoup plus urbain. J'ai principalement eu à conduire des projets liés aux dispositifs de retour à l'emploi, de syndicats mixtes, de contrats territoriaux et de TIC ».*

Une approche transversale
Il est nommé, en 2006, directeur général des services au conseil général du Jura. Cette nouvelle étape professionnelle, lui donne le goût du management et du travail en transversalité. *« Je suis sensible à la thématique du bien-être au travail. Je suis persuadé qu'on travaille mieux dans la confiance et la sérénité. Je souhaite trouver le juste équilibre au sein de mon pôle pour mener à bien les projets avec professionnalisme dans une ambiance conviviale. »*
« Le pôle attractivité et emploi a une dimension humaine. Je présenterai à mon équipe les contraintes de la collectivité identifiées par la direction générale. Je serai en relation constante avec les directeurs pour les soutenir dans leurs missions et la conduite des projets complexes. » Arrivé dans les Hauts-de-Seine depuis mi-janvier, Hervé Ingardia présentera prochainement sa feuille de route. *« Le pôle attractivité et emploi se situe à l'interface entre l'univers des entreprises, les politiques publiques en matière d'aide au développement d'entreprises et de retour à l'emploi ».*
Marathonien dans son temps libre, le nouveau DGA applique le principe de ce sport à sa vision du travail *« aller au bout de ce que l'on entame ».*

Hervé Ingardia succède à Nicolas Prego, en poste au conseil général jusqu'en mars.

«*Développer les outils de gestion du personnel*»

HERVÉ KERLEAU* ■ *Nouveau directeur général adjoint au DRHM*

« Je souhaite intensifier notre collaboration avec les référents RH. »

Quels sont vos projets à destination du personnel ?
Je souhaite renforcer notre travail sur la gestion du temps. Ces dernières années, nous avons beaucoup progressé sur le cœur de métier des ressources humaines en sécurisant nos procédures, en professionnalisant notre recrutement et en proposant une offre de formation reconnue. Il est essentiel que nous intervenions en tant qu'appui systématique auprès des directions dans l'organisation des services. Je pense notamment au chantier du « badgeage » horaire qui fonctionne déjà dans les musées et aux archives. À la suite de négociations, sa mise en place pourrait être liée à la formalisation d'horaires variables. Par ailleurs, nous poursuivrons les projets engagés tels que le passage aux véhicules électriques et la mutualisation du parc automobile, la participation de la collectivité à la protection sociale complémentaire des agents, le maintien d'une politique de prévention, etc.

Vos nouveaux chantiers pour 2012 ?
La mise en place du projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels va représenter un important travail pour la direction des ressources humaines. Cette loi qui vise à limiter les situations de précarité dans les trois fonctions publiques donnera un élan de plus aux actions déjà entreprises par le conseil général en matière de lutte contre l'emploi précaire. Il s'agit d'ailleurs d'un sujet qu'Yves Menel, notre vice-président en charge du personnel et de la sécurité publique, suit avec attention.
L'arrivée de la prime de fonction et résultats dans notre collectivité sera également marquante. Elle sera, pour les chefs de service un nouveau levier de management. Son application nécessitera un accompagnement fort par la DRH auprès des autres directions.

Comment allez-vous procéder ?
Le DRHM a affiné et professionnalisé son mode d'organisation. Selon moi, il est essentiel de développer les outils de gestion du personnel que nous avons initiés. À la fois pour le recrutement et la mobilité interne, nous allons par exemple mettre en application le travail effectué sur le référentiel métier. Je souhaite que nous intensifiions notre collaboration avec les référents RH.
À nous d'augmenter notre lisibilité en clarifiant nos missions : d'une part sur la partie gestion des RH (paie, carrière, comptabilité, etc.) et d'autre part sur le développement des compétences (recrutement, formation, etc.).

Après avoir été responsable des RH dans divers centres hospitaliers des Hauts-de-Seine, Hervé Kerleau rejoint le conseil général en 1992. Il fut adjoint au directeur de l'AOS. En 2001, il devient directeur des RH, adjoint de Jean-François Lemmet, à qui il succède.
**** Département des Ressources Humaines et Modernisation*.**

+ AGENTS

MERCREDIS DÉCOUVERTES
Théâtre, jeux, peinture, crêpe party : retrouvez tout le programme des mercredis découvertes organisés par l'AOS pour les enfants du personnel âgés de 3 à 11 ans au 1er semestre 2012 sur intranet, rubrique « AOS ».

À VOS FOURNEAUX !
Les prochains cours de cuisine de l'AOS auront lieu le 10 février sur le thème des amoureux à l'occasion de la Saint-Valentin (26 euros), et le 23 mars sur le thème de la cuisine familiale (13 euros). Pensez à vous inscrire en vous rendant sur intranet, rubrique « AOS ».

LOCATIONS DE NICE
Les demandes de location des appartements de Nice pour l'été 2012 (du 30 juin au 1er septembre) doivent être transmises à l'AOS avant le 16 février. Un tirage au sort public aura lieu le 22 février. Retrouvez les disponibilités sur intranet, rubrique « AOS ».

VIVE LES CRÊPES EN FÉVRIER

L'équipe de l'UCP de Rueil nous livre ses idées recette de crêpes sucrées pour une chandeleur réussie.

Les cuisiniers de l'Unité centrale de production de Rueil Malmaison, du Conseil général, ont accepté de nous dévoiler leur recette favorite de crêpes sucrées pour une chandeleur réussie.

Pour une trentaine de crêpes :
- 500 g de farine de blé fluide
- 6 œufs
- 1 L de lait
- 100 g de beurre fondu
- 80 g de sucre
- zeste de citron ou d'orange pour parfumer la pâte
- 1 bouchon de rhum ambré toujours pour parfumer la pâte
- 1 pincée de sel
- 1 peu d'huile avec du papier absorbant pour graisser la crêpière
- garniture au choix : sucre en poudre ou cassonade, pâte à tartiner, confiture

Faire un puits avec la farine dans un grand saladier en cassant les œufs à l'intérieur du puits et un peu de lait froid. Commencer à mélanger au fouet, de préférence électrique, c'est plus efficace. Rajouter au fur et à mesure le lait lentement et continuer de fouetter pour obtenir une pâte lisse et sans grumeaux !
Ajouter le beurre fondu, le sucre et la pincé de sel vers la fin.
Le beurre peut être remplacé par de l'huile mais la galette sera plus fondante avec du beurre et plus croustillante avec de l'huile.
Laisser reposer la pâte au minimum 2 heures au réfrigérateur avec un film sur le saladier avant de la cuire.
Graisser une crêpière et la faire chauffer (pas de façon excessive), verser une louche de pâte adaptée à la dimension de la crêpière, bien répartir la pâte d'un geste rapide.

Attendre que la première face soit cuite, s'en assurer avant de la retourner sans la faire sauter ! Puis cuire la 2e face.
Garnir en fonction des vos envies et plier la crêpe en triangle avant de servir.

LES NAISSANCES

■ **Sacha**
Christelle (DRHM) et Frantz Pradel (DCEB) on le plaisir de vous annoncer la naissance du petit Sacha. Né le 22 septembre 2011, il mesurait alors 59 cm et pesait 3,7 kg.

■ **Lina-Meriem et Naël-Zakaria**
Abdellah Boucekka, de la mission de coordination administrative (PAT), est heureux d'annoncer la naissance de ses jumeaux : Lina-Meriem et Naël-Zakaria, nés le 7 décembre 2011.

ILS ARRIVENT *en février*

■ **Solidarités** (PSOL)
Fanny Pennec, assistant socio-éducatif - CVS Nanterre
Christine Tessier,
assistant socio-éducatif ST n°7
Cécile Conquis, assistant socio-éducatif - CVS Gennevilliers

■ **Aménagement du territoire** (PAT)
Jean-Baptiste Cueille,
paysagiste parc de Sceaux
Damien Maquart,
chargé de secteur voirie

■ **Systèmes d'information** (DSI)
Magalie Midelet, attachée

■ **Construction et entretien des bâtiments** (DCEB)
Carine Annequin, adjoint administratif
Philippe Laguerre, ingénieur
François Woll, ingénieur

■ **Juridique et foncier** (DJF)
Karelle Delaunay, attachée

■ **Finances** (DF)
Xavier Cazin, attaché

ILS SONT STAGIAIRISÉS *(ex-vacataires)*

■ **Culture** (PC)
Nathalie Aumaitre,
adjoint du patrimoine

■ **Juridique et foncier** (DJF)
Leila Guergar,
adjoint administratif

■ **Finances** (DF)
Dina Satta,
adjoint administratif

ILS PARTENT

■ **Solidarités** (PSOL)
Nathalie Bohr-Grosshenny,
éducateur jeunes enfants
Renée Tobelem, médecin PMI
Hubert Roucher, directeur

■ **Juridique et foncier** (DJF)
Camille Faivre,
assistant conservation
Maguy Fullana, attachée

■ **Aménagement du territoire** (PAT)
Sophie Dandurand,
technicien DPJP
Rolandus Van de Ven,
ingénieur DUAG
Fabrice M'Lanao, attaché DH
Elsa Touaty, ingénieur DH

■ **Education, sport et jeunesse** (PESJ)
Brigitte Barny, ATTEE

■ **Ressources humaines et modernisation** (DRHM)
Stéphanie Chiaradia, technicien
Marielle Grandjean, attachée

BONNE RETRAITE

■ **Solidarités** (PSOL)
Chantal Aullet,
adjoint technique PMI
Claudine Bonhomme,
attachée FEJ
Stéphanie Chabanier,
auxiliaire de puériculture PMI
Elisabeth Escutary, rédacteur MCT
Claude Grunewald,
adjoint administratif DIDS
Viviane Jacquin,
auxiliaire de puériculture PMI
Annie Marfaing, psychologue PMI
Elisabeth Monier,
conseiller socio-éducatif FEJ
Annic Perrier, attachée PAH
Philippe Pierre-Bez,
assistant socio-éducatif FEJ
Martine Postaire, adjoint technique PMI
Martine Pottier, rédacteur
Catherine Pouget, directeur FEJ
Michelle Remongin,
adjoint administratif DIDS
Nicole Ruelle,
auxiliaire de puériculture PMI
Catherine Tiphaine,
adjoint administratif FEJ
Michèle Vanimschoot, attachée UTS

■ **Éducation, sport et jeunesse** (PESJ)
Lionel Malingre, directeur

■ **Aménagement du territoire** (PAT)
Jean-Pierre Mouly, agent de maîtrise

■ **Culture** (PC)
Pascale Barrey, attachée
Zoulikha Noblet, adjoint du patrimoine

■ **Ressources humaines et modernisation** (DRHM)
Pierre-Jean Meunier, rédacteur

JEU

Osez la poésie !

Amateurs des mots et des rimes, ce message s'adresse à vous. En février, participez au concours de poésie !
Pour la deuxième année consécutive, la communication interne lance un défi aux agents : prendre leur plus belle plume pour écrire sur le thème « Enfances ». En vers ou en prose, avec ou sans rime : aucune contrainte n'est imposée, sauf celle de l'inspiration, de l'humour ou de l'esprit. Tous les participants recevront un cadeau, et les poèmes sélectionnés par le jury seront publiés sur intranet. Organisé dans le cadre des Voyages européens et du Printemps des poètes, ce concours est réservé aux agents départementaux.
Les textes sont à envoyer avant le 17 février par mail à communicationinterne@cg92.fr

FAITES PART ICI DE VOTRE MARIAGE, PACS, NAISSANCE D'UN ENFANT, ETC.

CETTE RUBRIQUE EST LA VÔTRE

Pour annoncer votre heureux événement, contactez la communication interne par mail à

communicationinterne@cg92.fr

LES *ÉVÉNEMENTS DU PERSONNEL*

LES AGENTS ONT DU TALENT

Vous avez un talent artistique, sportif ou insolite, faites-le découvrir à vos collègues lors d'un spectacle unique !

hauts-de-seine
CONSEIL GÉNÉRAL

*Informations et inscription au casting sur **intranet** / rubrique événements*

Clôture des inscriptions le 12 mars 2012

Cet événement est réservé au personnel du conseil général des Hauts-de-Seine